



Direito do Trabalho

Entra hoje em vigor o novo Código do Trabalho, que prevê a figura do contrato de muito curta duração, vocacionado para actividades sazonais, estabelece a obrigatoriedade de registo dos períodos de trabalho e reduz para dois meses o prazo de reacção contra despedimentos ilícitos. O exercício da parentalidade passa a poder ser partilhado.

Contactos

Sónia Ribeiro

sribeiro@macedovitorino.com

Telmo Rodrigues

trodrigues@macedovitorino.com

Esta informação é de carácter genérico, pelo que não deverá ser considerada como aconselhamento profissional. Se precisar de aconselhamento jurídico sobre estas matérias deverá contactar um advogado. Caso seja nosso cliente, pode contactar-nos por *email* dirigido a um dos contactos acima referidos.

O Novo Código do Trabalho

1. A publicação e âmbito de aplicação

No passado dia 12 de Fevereiro foi publicada a Lei n.º 7/2009, que introduz alterações ao Código do Trabalho. A referida Lei, que entra em vigor decorridos cinco dias sobre a sua publicação, foi alvo de diversas discussões e a sua aprovação não se revelou consensual.

As alterações agora introduzidas aplicam-se aos contratos de trabalho já existentes, com excepção das matérias relativas ao período experimental, prazos de prescrição e caducidade, procedimentos para aplicação de sanções / cessação de contratos de trabalho e duração de contrato de trabalho a termo certo. Para além disso algumas disposições apenas entrarão em vigor com o novo Código do Processo de Trabalho ou de regulamentos específicos.

2. Alterações significativas

Em relação à duração dos contratos, restringe-se o âmbito de celebração dos contratos a termo certo e a duração máxima dos contratos a termo incerto passa a ser de seis anos. Surge ainda a figura do contrato de muito curta duração, destinado a satisfazer a procura de mão-de-obra para actividades sazonais.

No que respeita à contratação colectiva, as Convenções Colectivas de Trabalho ("CCT") continuarão a produzir determinados efeitos, nomeadamente no que respeita à retribuição, mesmo após a sua caducidade. Foram fixadas matérias cuja alteração, em sede de CCT, apenas pode ocorrer para a fixação de um regime mais favorável ao trabalhador. Finalmente, permite-se ao trabalhador que não esteja inscrito em qualquer unidade sindical, aderir à CCT que escolha, dentro das que forem aplicáveis à entidade empregadora.

Também as regras para a cessação dos contratos de trabalho foram alteradas. O prazo para o trabalhador reagir judicialmente ao despedimento passa de doze para dois meses, com excepção do despedimento colectivo. No despedimento com justa causa, a entidade empregadora pode dispensar a realização de diligências probatórias a pedido do trabalhador na resposta à nota de culpa, salvo nos casos de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera e lactante e de trabalhador em gozo da licença de paternidade.

Os registos de tempo de trabalho passam igualmente a ser obrigatórios, incluindo as interrupções e intervalos não previstos. Permite-se a figura do contrato intermitente, destinado a empresas com oscilações de volume de trabalho.

Outras alterações referem-se à partilha do exercício da parentalidade, ao alargamento das situações de comissão de serviço e à determinação de um crédito de 35 horas/ano para formação do trabalhador, cumulável nos três anos seguintes.

© 2008 Macedo Vitorino & Associados